Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

34 108

Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten ter verbetering van de naleving en handhaving van arbeidsrechtelijke wetgeving in verband met de aanpak van schijnconstructies door werkgevers (Wet aanpak schijnconstructies)

Nr. 10

TWEEDE NOTA VAN WIJZIGING

Ontvangen 24 februari 2015

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

1

In artikel II wordt na onderdeel D een onderdeel ingevoegd, luidende

Da

In artikel 673, eerste lid, onderdeel a, onder 3, wordt na «niet aansluitend is voortgezet» ingevoegd: en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden.

2

Na artikel X wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel Xa

De Wet werk en zekerheid wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan artikel XXII wordt een lid toegevoegd:
8. In afwijking van artikel 673, vierde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden, of een langere tussenpoos dan de tussenpoos die gold op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin toepassing is gegeven aan artikel 668a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk

kst-34108-10
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2015

Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van de Wet werk en zekerheid indien:

a. deze zijn geëindigd voor 1 juli 2012; of

b. deze zijn geëindigd voor 1 juli 2015 en ten hoogste zes maanden na het einde van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ingegaan.

B

Aan artikel XXIIe, tweede en derde lid, wordt toegevoegd:, of met tussenpozen langer dan de tussenpoos die gold op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin toepassing is gegeven aan artikel 668a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van de Wet werk en zekerheid.

Toelichting

Algemeen

Zoals aangegeven in de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 februari 2015 wordt in deze tweede nota van wijziging een aantal maatregelen voorgesteld om onbedoelde en ongewenste effecten ongedaan te maken van de regeling van de transitievergoeding, bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek.

Uitstel van het verschuldigd zijn van een transitievergoeding

In de eerste plaats wordt voorgesteld een regeling te treffen op grond waarvan een werkgever (nog) geen transitievergoeding verschuldigd zal zijn als hij de werknemer de garantie heeft geboden dat hij uiterlijk na zes maanden weer bij de werkgever aan de slag kan. Die garantie moet bestaan uit een nieuwe (tijdelijke of vaste) arbeidsovereenkomst die ingaat na ten hoogste zes maanden, te rekenen vanaf het moment waarop een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt. Hiermee kan worden voorkomen dat een werkgever op of na 1 juli 2015 meteen na het eindigen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd zal zijn. Bovendien wordt hiermee aan de werknemer de zekerheid geboden dat het dienstverband (op termijn) wordt voortgezet. Als de werkgever de garantie van een voortzetting niet biedt (of dat niet doet bij de afloop van een volgende tijdelijke arbeidsovereenkomst) dan is hij uiteraard wel een transitievergoeding verschuldigd (als aan de voorwaarden hiervoor wordt voldaan).

Overgangsrecht

In de tweede plaats wordt voorgesteld overgangsrecht te treffen. Dit overgangsrecht houdt in dat voor het bepalen van het recht op en de hoogte van de transitievergoeding arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2012 zijn geëindigd en elkaar met een onderbreking van meer dan drie maanden hebben opgevolgd (of een kortere termijn, als die op grond van de cao of regeling gold) niet worden meegeteld. Arbeidsovereenkomsten die elkaar na de genoemde datum met een onderbreking van ten hoogste zes maanden opvolgen, tellen dus wel mee. Met de periode gerekend vanaf 1 juli 2012 (tot 1 juli 2015) wordt aangesloten bij de termijn van de huidige ketenbepaling voor het ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (3 jaar).

Tevens wordt voorgesteld dat als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor, dan wel op of na 1 juli 2015 wordt aangegaan, de datum van 1 juli 2012 wordt verschoven naar 1 juli 2015. Dit geldt aldus zowel voor het geval waarin op of na 1 juli 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, als voor het geval waarin in de periode vanaf 1 juli 2012 tot 1 juli 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. In beide situaties staat tegenover het niet meetellen van voorafgaande arbeidsovereenkomsten bij de berekening van de transitievergoeding dat de betreffende werknemer beschikt over een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met bijbehorende zekerheid. Voorts wordt hiermee het op of na 1 juli 2015 aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd bevorderd. Immers het gevolg hiervan is dat arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn geëindigd en elkaar met een onderbreking van meer dan drie maanden hebben opgevolgd (of een kortere termijn, als die op grond van de cao gold) in dat geval niet worden meegeteld voor het recht op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op een later moment wordt beëindigd.

Met de introductie van het overgangsrecht wordt indirect onderscheid gemaakt tussen vaste en tijdelijke werknemers. Gelet op clausule 4 van Richtlijn 1999/70/EG (betreffende het verbod op het maken van onderscheid in de arbeidsvoorwaarden tussen tijdelijke en vaste werknemers) dient een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd te zijn. De regering meent dat dit het geval is. Zonder overgangsrecht zal de situatie ontstaan dat een tijdelijke werknemer niet opnieuw zal worden aangenomen met als gevolg dat hij niet alleen zijn baan verliest maar ook geen aanspraak zal kunnen maken op een transitievergoeding. Uiteindelijk ondervindt een tijdelijke werknemer daardoor nadeel van een regeling die bedoeld is de rechtsgelijkheid tussen vaste en tijdelijke werknemers te bevorderen. De regering is tevens van oordeel dat de maatregel proportioneel is nu het overgangsrecht zo wordt ingericht dat een deel van het arbeidsverleden van een tijdelijke werknemer gelegen voor 1 juli 2015 nog steeds in aanmerking wordt genomen voor het recht op en de hoogte van een transitievergoeding (die na genoemde datum verschuldigd kan zijn) en dat het tegelijkertijd niet prohibitief is voor een werkgever om het dienstverband te bestendigen. De maatregel is dan ook effectief om het gestelde doel te bereiken, namelijk voorkomen dat een tijdelijke werknemer door de introductie van de transitievergoeding niet opnieuw wordt aangenomen.

Artikelsgewijs

Onderdeel 1 (artikel 7:673 BW)

Met de zinsnede die aan artikel 7:673, eerste lid, onderdeel a, onder 3, BW wordt toegevoegd, wordt geregeld dat geen transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst weliswaar niet aansluitend wordt voortgezet, maar al wel een opvolgende arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. Deze opvolgende arbeidsovereenkomst die tussentijds opgezegd moet kunnen worden, dient in te gaan ten hoogste zes maanden na het einde van de voorafgaande arbeidsovereenkomst. In deze situatie wordt de arbeidsrelatie immers voortgezet, en is de werknemer op termijn weer verzekerd van werk.

Als gevolg van artikel 7:673, vierde lid, onderdeel b, BW telt de arbeidsovereenkomst die niet aansluitend, maar na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden, is voortgezet wel mee voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, zodat de werknemer bij een beëindiging of niet voortzetting op initiatief van de werkgever op een later moment alsnog recht heeft op een transitievergoeding over deze periode.

De mogelijkheid om de opvolgende arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen dient opgenomen te zijn, om te voorkomen dat de werknemer die in de tussenpoos bijvoorbeeld ander werk gevonden heeft, gehouden is weer in dienst te komen bij de eerdere werkgever. Opgemerkt wordt dat als de werknemer zelf besluit gebruik te maken van de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging, de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd is.

Onderdeel 2 (Wijziging van de Wet werk en zekerheid)

Onderdeel A (artikel XXII Wwz)

In het voorgestelde artikel XXII, achtste lid, van de Wet werk en zekerheid wordt geregeld dat voorafgaande arbeidsovereenkomsten niet op grond van artikel 7:673, vierde lid, onderdeel b, BW samengeteld worden, indien ze elkaar met een tussenpoos van meer dan drie maanden hebben opgevolgd, dan wel met een tussenpoos die langer was, dan de tussenpoos die gold op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst. Dit geldt in ieder geval voor voorafgaande arbeidsovereenkomsten die zijn geëindigd voor 1 juli 2012 en binnen ten hoogste zes maanden worden opgevolgd door een volgende arbeidsovereenkomst. Als de onderbreking langer duurt dan zes maanden dan geldt op grond van de hoofdregel reeds dat voorafgaande arbeidsovereenkomsten niet worden samengeteld. Voor de situatie waarin een arbeidsovereenkomst is ingegaan voor 1 juli 2012 en eindigt op of na 1 juli 2012 en binnen ten hoogste zes maanden wordt opgevolgd door een volgende arbeidsovereenkomst, geldt dat deze arbeidsovereenkomsten worden samengeteld.

Daarnaast geldt hetzelfde voor de voorafgaande arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2012 zijn ingegaan en voor 1 juli 2015 zijn geëindigd, als in de periode vanaf 1 juli 2012 tot 1 juli 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan, dan wel deze wordt aangegaan op of na 1 juli 2015, en waarvan de ingangsdatum ligt binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het eindigen van een voorafgaande arbeidsovereenkomst. Als de onderbreking langer duurt dan zes maanden dan geldt op grond van de hoofdregel dat arbeidsovereenkomsten niet worden samengeteld.

Onderdeel B (artikel XXIIe Wwz)

In artikel XXIIe van de Wet werk en zekerheid is overgangsrecht voor de ketenbepaling (artikel 7:668a BW), zoals deze met ingang van 1 juli 2015 komt te luiden, opgenomen. Daarbij is bepaald dat voor de toepassing van de ketenbepaling arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van meer dan drie maanden hebben opgevolgd geacht worden elkaar niet te hebben opgevolgd. De tussenpoos zoals die gold onder de oude ketenbepaling blijft dus van toepassing. Hieraan wordt, in aansluiting bij het overgangsrecht dat voor de transitievergoeding wordt geregeld, toegevoegd dat arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd met een tussenpoos langer dan de op grond van de cao of regeling geldende tussenpoos, geacht worden elkaar niet te hebben opgevolgd. Dit geldt zowel voor de situatie waarin op 1 juli 2015 geen cao meer van toepassing is (tweede lid; mogelijk gold immers voor 1 juli 2015 nog wel een kortere tussenpoos), als voor het derde lid, dat ziet op de situatie nadat de uitzondering die in de cao was opgenomen niet langer geldt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher